



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË LIDHJE ME PROCESIN E
DEKLARIMIT TË STATUSIT TË PUNËSIMIT TË NËPUNËSVE CIVIL**

BASHKIA KAMËZ

Tiranë, Janar 2016

RAPORT

Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve civil të institucionit, Bashkia Kamëz.

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes, miratuar me Vendimin nr.19, datë 11.03.2015, me Vendimin nr.113, datë 13.10.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kamëz”, ka vendosur kryerjen e mbikëqyrjes tematike në institucionin e Bashkisë Kamëz.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015, organizohen dhe funksionojnë bazuar në ndarjen administrativo-territoriale të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njërive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë Kamëz, si organ i qeverisjes vendore, përfshin edhe një njësi vendore të organizuar më parë si njësi e pavarur e qeverisjes vendore, Komuna Paskuqan, e cila në bazë të ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar, është organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilës, është pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Kamëz.

Në Vendimin nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, Kreu III, “Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”, pika 1, përcaktohet se bashkia është trashëgimtari ligjor i njërive të qeverisjes vendore që janë shkrirë në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njërive të qeverisjes vendore që janë shkrirë. Më tej, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, “Transferimi i personelit”, parashikohet se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njërive që janë shkrirë dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes në këtë institucion, me objekt plotësimin e kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe në Vendimin nr.116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar)

është shtrirë edhe në Njësinë Administrative Paskuqan, pjesë përbërëse e strukturës së institucionit, Bashkia Kamëz.

Sipas programit të mbikëqyrjes, nr. 694/1 prot., datë 13.10.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe njoftuar institucionit me shkresën nr.694/2 prot., datë 13.10.2015, “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 20.10.2015.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është tematik dhe përfshin verifikimin e procesit të deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve, të cilët, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë qenë të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Kamëz, duke përfshirë edhe Njësinë Administrative Paskuqan, i cili iu dërgua institucionit të mbikëqyruar me shkresën nr.694/4 prot., datë 28.12.2015. Në vijim të këtij procesi, me shkresën nr. 4502/1 prot., datë 19.01.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin, duke u shprehur dakort me konkluzionet.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Objekti i Mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:

- Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.
Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil.
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Metodologjia e mbikëqyrjes

Mbikëqyrja përfshiu verifikimin e procesit të deklaramit të statusit të punësimit të nëpunësve të Bashkisë së Kamzës, të cilët kanë qenë të punësuar në pozicione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, sipas parashikimeve të nenit 67 të këtij ligji si dhe Vendimit nr.116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”,*(i ndryshuar).

Grupi i punës, në datën 20.10.2015, kontaktoi personalisht me personin e kontaktit, punonjësën *****, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, e cila i vuri në dispozicion dokumentacionin e kërkuar.

Pasi u administrua dokumentacioni, u nxorrën të dhënat e nevojshme, u përgatit materiali, sipas objektit dhe qëllimit të mbikëqyrjes.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes të përcaktuara në Vendimin nr. 113, datë 13.10.2015, të Komisionerit, u verifikua dhe u analizua dokumentacioni i mëposhtëm, me qëllim që të verifikoheshin procedurat ligjore të ndjekura gjatë procesit të zbatimit të ligjit:

- Vendimi nr.54, datë 19.11.2013, i Këshillit Bashkiak të Bashkisë Kamëz, “*Për miratimin e strukturës organizative të aparatit të bashkisë, nivelit të pagave për punonjësit*

e aparatit, miratimin e numrit të ndërlidhësve me komunitetin si dhe pagesën e tyre për vitin 2014”.

- U verifikuan aktet e deklaramit të statusit për të gjithë nëpunësit e Bashkisë Kamëz, të lëshuara nga njësia e personelit.
- U shqyrtuan të gjitha dosjet e personelit dhe u evidentuan të gjitha të dhënat që i shërbejnë realizimit të programit të mbikëqyrjes, të cilat janë të materializuara si anekse më vehte (**Aneksi 1** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar)*” dhe **Aneksi 2** “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) për punonjësit që janë emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02./2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil*), të cilat janë organizuar në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. Si është kuptuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), në lidhje me procesin e deklaramit të statusit të punësimit, Bashkia Kamëz.

a) Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes në Bashkinë Kamëz.

Institucioni i Bashkisë është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, të ndryshuar, i cili e përcakton atë, si njësi të qeverisjes vendore, e si e tillë përfshihet në fushën e shërbimit civil.

Pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), përsëri ky institucion përfshihet në fushën e veprimit të këtij ligji, pasi, në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Menaxhimi i shërbimit civil në këtë institucion është kryer mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak, në zbatim të ligjit nr. 8652 datë 31.07.2000 “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, të ndryshuar, i cili, në nenin 32 gërma “ç”, përcakton se struktura dhe organika e administratës së bashkisë, propozohet nga Kryetari i Bashkisë dhe miratohet nga Këshilli Bashkiak.

Subjekti i mbikëqyrur, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), në datën 26.02.2014, funksiononte sipas strukturës organizative të miratuar me Vendimin nr. 54, datë 19.11.2013, të Këshillit Bashkiak “*Për miratimin e strukturës organizative të aparatit të bashkisë, nivelit të pagave për punonjësit e aparatit, miratimin e numrit të ndërlidhësve me komunitetin si dhe pagesën e tyre për vitin 2014*”.

Sipas kësaj strukture, administrata e Bashkisë Kamëz, kishte gjithsej **121** pozicione pune. Duke patur parasysh klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të Këshillit të Ministrave, rezulton se në këtë institucion kanë qenë **88** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilat ndahen në këto kategori:

- Nëpunës civil të nivelit të mesëm drejtues janë **12** (dymbëdhjetë) pozicione pune, ose **14%** të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, kategoria II-b;
- Nëpunës civil të nivelit të ulët drejtues janë **11** (njëmbëdhjetë) ose **12%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës sektori” dhe “Administratorë”, kategoria III-a/1;
- Nëpunës civil të kategorisë ekzekutive janë **65** (gjashtëdhjetëepesë) ose **74%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, që i përkasin pozicionit “Specialist”, kategoria IV-a.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Bashkia Kamëz kishte këtë organizim:

- ❖ **Drejtoria e Koordinim Zhvillimit dhe Projekteve**, me organikë **1** Drejtor dhe **4** specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen **5** pozicione pune, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

- ❖ **Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit**, me organikë **1** Drejtor, punonjës të niveleve të tjera që janë organizuar në **4** sektorë, e konkretisht :

1-Sektori i Infrastrukturës dhe Investimeve me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **3** specialist, pra në këtë sektor konstatohen **4** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

2-Sektori i Planifikimit të Territorit, me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **2** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **3** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

3. Sektori i Zhvillimit dhe Regjistrimit të Territorit, me organikë **1** përgjegjës dhe **3** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **4** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

4. Sektori i Mbrojtjes së Tokës dhe Përmirësimit të Mjedisit, me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **2** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **3** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

Përfundimisht, në këtë drejtori konstatohen **15** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Financës**, me organikë **1** Drejtor dhe punonjës të niveleve të tjera që janë organizuar në **3** sektorë e konkretisht:

1-Sektori i Buxhetit me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **2** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **3** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

2-Sektori i Ndhmës Ekonomike me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **3** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **4** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

3-Sektori i Arsimit dhe i Sportit, me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **3** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **4** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

Përfundimisht, në këtë drejtori konstatohen **12** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Kulturës**, me organikë **1** Drejtor dhe **4** specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen **5** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria Juridike**, me organikë **1** Drejtor dhe **2** specialistë në varësi direkte të drejtorit si dhe sektori i prokurimeve me këtë përbërje:

Sektori i Prokurimeve me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **2** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **3** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

Në përfundim, në këtë drejtori konstatohen **6** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore** me organikë **1** Drejtor dhe punonjës të niveleve të tjera që janë organizuar në Sektorin e Regjistrimit dhe i Vlerësimit e konkretisht:

Sektori i Regjistrimit dhe i Vlerësimit me organikë **1** përgjegjës sektori dhe **10** specialistë, pra në këtë sektor konstatohen **11** pozicione pune që përfshihet në shërbimin civil.

Përfundimisht, në këtë drejtori konstatohen **12** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Shërbimeve Publike**, me organikë **1** Drejtor dhe **5** specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen **6** pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun dhe Median**, me organikë 1 Drejtor dhe 4 specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen 5 pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Burimeve Njerëzore**, me organikë 1 Drejtor dhe 2 specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen 3 pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Auditit të Brendshëm**, me organikë 1 Drejtor dhe 2 specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen 3 pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Ndërlidhësve me Komunitetin dhe e Gjendjes Civile**, me organikë 1 Drejtor dhe punonjës të niveleve të tjera që janë organizuar në sektorin “one stop shop”, me përbërje 1 përgjegjës sektori dhe 7 specialistë.

Në këtë drejtori konstatohen 9 pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

❖ **Drejtoria e Rajonit Bathore**, me organikë 1 Drejtor dhe punonjës të niveleve të tjera që janë organizuar në sektorin e ndihmës ekonomike, me organikë 1 përgjegjës sektori dhe 5 specialistë.

Përfundimisht, në këtë drejtori konstatohen 6 pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Sa parashtroam më sipër, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, në këtë institucion kanë qenë 88 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilat në përgjithësi janë kategorizuar drejt në strukturën e institucionit.

b) *Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.*

Nisur nga fakti që Bashkia Kamëz është pjesë e shërbimit civil, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- *pika 3, “Nëpunësit civil ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr.8549, datë 11.11.1999 “Statusi nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civil”;*

- pika 4, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civil në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- pika 6, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Po kështu, në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave *”Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Kreu II ”Statusi i nëpunësve të tjerë civil në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, pika 1, është përcaktuar se: ”Nëpunës civil”, sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 ”Statusi i nëpunësit civil”.*

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).*

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkruesore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit; librezën e punës, si dokument që vërteton hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ashtu si e kemi deklaruar edhe me sipër, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **88** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **83** pozicione pune të zëna dhe **5** pozicione pune të lira.*

Për të gjitha rastet e klasifikuara si nëpunës, të cilët në datën 26.02.2014, kanë qenë të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, u verifikua dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë dhe rezultoi situata si më poshtë:

b.1) Nëpunës, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar në ligjin nr. 8549/1999, ”Statusi i nëpunësit civil”.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, rezulton se nuk konstatohet asnjë rast punësimi në pozicione pune pjesë e shërbimit civil sipas procedurave të konkurimit, parashikuar nga neni 13 e vijues i ligjit 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil".

b.2) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar).

Nga analiza e materialeve, rezulton se **83** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë plotësuar me akte emërimi të përkohshëm, sipas dispozitave të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, duke mos respektuar procedurat e parashikuara në nenin 13 të ligjit nr.8549/1999, "Statusi nëpunësit civil", si ligji i kohës, para hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar. Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrimin, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhënia e punës për këta punonjës, ka vazhduar të rregullohet sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

b.3) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant).

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Bashkinë Kamëz, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), kanë qenë **5** pozicione pune të paplotësuara dhe konkretisht:

- Drejtor i Drejtorisë Juridike;
- Drejtor i Burimeve Njerëzore;
- Përgjegjës i sektorit të Regjistrimit dhe Vlerësimit në Drejtorinë e Taksave;
- Specialist i Taksave Vendore dhe Tregjeve në Drejtorinë e Taksave;
- Specialist i Liçensave në Drejtorinë e Taksave.

b.4) Aktet e deklaramit të statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të pikës 3,4 dhe 6 të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar).

Duke u nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), si dhe nga këqyrja e akteve të emërimit në momentin e hyrjes në fuqi të këtij ligji, rezulton se:

- Në **57** raste, nëpunësit civil, kanë qenë për një periudhë më tepër se një vit në atë pozicion pune. Bazuar në këtë fakt, si dhe duke pasur parasysh përcaktimet e nenit 67, pika 3, të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), Drejtoria e Burimeve Njerëzore rezulton se ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si "nëpunësit civil", për **41** nëpunës, të specifikuar në Aneksin nr.1, "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", pjesë e këtij raporti si më poshtë:

1. ***** Drejtores e Koordinimit dhe Zhvillimit të Projekteve;

2. *****
Specialiste Statistike;
3. *****
Drejtore i Kontrollit të Territorit;
4. *****
Përgjegjëse e Infrastrukturës dhe Investimeve;
5. *****
Specialiste e Infrastrukturës dhe Investimeve;
6. *****
Specialist i Infrastrukturës dhe Investimeve;
7. *****
Specialist i Infrastrukturës dhe Investimeve;
8. *****
Përgjegjës në Sektorin e Planif. Territorit;
9. *****
Specialist në Sektorin e Planif. Territorit;
10. *****
Përgjegjëse në Sektorin e Zhvillimit Territorit;
11. *****
Specialist në Sektorin e Zhvillimit dhe Kontrollit;
12. *****
Specialiste në Sektorin e Zhvillimit dhe Kontrollit;
13. *****
Përgjegjës në Sektorin e Mbrojtjes së Tokës;
14. *****
Specialist në Sektorin e Mbrojtjes së Tokës;
15. *****
Drejtore Finance;
16. *****
Përgjegjëse në Sektorin e Financës;
17. *****
Specialiste finance;
18. *****
Specialiste finance;
19. *****
Specialiste e Ndhmës Ekonomike;
20. *****
Specialiste e Ndhmës Ekonomike;
21. *****
Përgjegjëse e Sektorit të Arsimit dhe Kulturës;
22. *****
Drejtore i Kulturës;
23. *****
Përgjegjëse Prokurimesh;
24. *****
Drejtore i Taksave dhe Tarifave Vendore;
25. *****
Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
26. *****
Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
27. *****
Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
28. *****
Specialiste e Taksave Familiare;
29. *****
Drejtore e Shërbimeve Publike;
30. *****
Specialist në Drejtorinë e Shërbimeve;
31. *****
Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
32. *****
Specialiste, zëdhënëse në Drejtorinë e Mediave;
33. *****
Drejtore i Ndërlidhjes me Komunitetin;
34. *****
Përgjegjëse Sektori;
35. *****
Specialist Informacioni;
36. *****
Drejtore i Rajonit Bathore;
37. *****
Përgjegjës i Ndhmës Ekonomike;
38. *****
Specialist i Ndhmës Ekonomike;
39. *****
Specialist i Shërbimeve Publike;
40. *****
Specialiste Informacioni;
41. *****
Specialiste Prokurimesh.

Ndërkohë konstatohet se, për **16** nëpunës nuk ka nxjerrë ende aktin formal të deklarimit të statusit të punësimit, edhe pse nëpunësit përmbushin kriteret ligjore të përcaktuara në dispozitën e përmendur më sipër.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, rezulton i vërtetë fakti se **57** punonjës, *kanë më shumë se një vit*, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në ato pozicione pune, që janë pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Komisioneri çmon se, njësia përgjegjëse duhet të nxjerrë aktet e deklarimit të statusit të punësimit edhe për **16** punonjësit, të cilët përmbushin kriteret ligjore të përcaktuara në nenin 67 pika 3 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), të cilët në mënyrë analitike dhe sipas pozicioneve po i rendis si më poshtë:

- | | |
|-----------|--|
| 1. ***** | Specialist në Sektorin e Koordinim Zhvillimit; |
| 2. ***** | Specialist në Sektorin e Kordinim Zhvillimi; |
| 3. ***** | Specialist koordinator për Çështje Infrastrukture; |
| 4. ***** | Specialist sporti Sektorin e Arsimit dhe Sportit; |
| 5. ***** | Specialist kulture në Sektorin e Arsimit dhe Kulturës; |
| 6. ***** | Specialist kulture në Sektorin e Arsimit dhe Kulturës; |
| 7. ***** | Specialiste në Drejtorinë Juridike; |
| 8. ***** | Specialist në Drejtorinë Juridike; |
| 9. ***** | Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore; |
| 10. ***** | Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore; |
| 11. ***** | Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore; |
| 12. ***** | Specialist i Mirëmbajtjes Elektrike; |
| 13. ***** | Drejtor i Mardh. Publikun dhe Mediat; |
| 14. ***** | Specialist Auditi; |
| 15. ***** | Specialist Auditi; |
| 16. ***** | Specialiste Protokoll Arkive. |

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Bashkia Kamëz.

- Duke analizuar me hollësi dokumentacionin e administruar, konstatohet një rast, ku përfshihet një pozicion pune, që është pjesë e shërbimit civil, në të cilin është emëruar një punonjës, që *nuk e plotëson kriterin e nivelit arsimor*, për këtë pozicion pune.

Bëhet fjalë për punonjësin *****, emëruar nëpërmjet kontratës së punës të datës 01.04.2011 në pozicionin “Specialisti i Taksave dhe Tarifave Vendore” dhe me aktin

administrativ nr. 133, datë 17.07.2014 është deklaruar si nëpunës civil në pozicionin e sipërcituar.

Në lidhje me këtë rast, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ***konstaton se***, ky punonjës është me arsim të mesëm, dhe për këtë arsye nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak të nivelit arsimor, që në këtë rast duhet të jetë arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësi i lartëpërmëndur nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, sipas ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, e parashikuar në pikën 6 të Vendimit nr.116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”.

Konkluzion: Në përfundim të analizës, për grupin e punonjësve që kanë qenë në punë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, duhet të nxjerrë aktin formal të deklarimit të statusit të punësimit për të **16** punonjësit, të cilët përmbushin kriteret ligjore të përcaktuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Po kështu për rastin e punonjësit *****, njësia përgjegjëse, duhet të revokoj aktin e emërimit nr.133, dt.17.07.2014, duke evidentuar faktin se, nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil dhe të ndërpresë marrëdhënien e punësimit.

- Nga verifikimi i dokumentacionit të punësimit (*fillimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil*), rezulton se në **13** raste, nëpunësit ekzistues, janë punësuar në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, por nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), për tu deklaruar në kategorinë “*nëpunës civil*”, sepse efektivisht kanë qenë për një periudhë *më pak se një vit* në atë pozicion pune.

Drejtoria e Burimeve Njerëzore, nuk e ka zbatuar drejt procesin në përputhje me kërkesat ligjore të përcaktuara në nenin 67, pika 4, të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”,(i ndryshuar) dhe të Vendimit nr.116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, Kreu II “*Statusi i nëpunësve të tjerë civil në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*”, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit në periudhe prove, për këta punonjës.

Kjo parregullsi nuk ndikon në pavlefshmërinë e procesit të deklarimit të statusit të punësimit, por duhet të dalin aktet e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, me përcaktimin “*nëpunës civilë në periudhë prove*”.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit dhe të gjithë këta nëpunës, bazuar në nenin 24, pika 2, e ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin*

civil”, (i ndryshuar) janë të detyruar që të kryejnë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) dhe të ndjekin udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit janë vendosur.

Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove dhe të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.

- Në mënyrë analitike më poshtë po renditen të gjithë nëpunësit që duhet të konsiderohen në periudhë prove:

1. ***** Specialist Sektori i Kontrollit të Zhvillimit;
2. ***** Specialiste e Ndhmës Ekonomike dhe Punonjës Social;
3. ***** Specialiste e Ndhmës Ekonomike dhe Barazi Gjinore;
4. ***** Specialist Kulture;
5. ***** Specialist Prokurimesh;
6. ***** Specialist Prokurimesh;
7. ***** Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
8. ***** Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
9. ***** Specialist i Marrëdhënieve me Publikun dhe Mediat;
10. ***** Specialist Mirëmbajtje Rrjeti Informatik;
- 11 ***** Specialist Informacioni dhe Pritje (*on stop shop*);
12. ***** Specialist Informacioni dhe Pritje (*on stop shop*);
13. ***** Përgjegjës i Sektorit të Ndhmës Ekonomike.

Konkluzion: Sipas përcaktimeve të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Komisioneri çmon se, njësia përgjegjëse duhet të finalizojë procesin, duke nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “nëpunës civil në periudhë prove”, për nëpunësit e mësipërm.

b/5). Raste e mosdeklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të cilët janë në pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, por që nuk plotësojnë kriteret e posaçme të pozicionin të punës.

Nga analiza e dokumentacionit konstatohet se, në **10** raste nëpunësve ekzistues që ushtrojnë funksione në pozicione pune që përfshihen në fushën e shërbimit civil, njësia përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit.

Nga verifikimet e kryera, rezulton se arsyeja e mosveprimit në këtë rast, është fakti se, këta punonjës nuk plotësojnë kriteret e posaçme (*kriterin arsimor*), të vendit të punës.

Bëhet fjalë për punonjësit që po i paraqesim më poshtë, sipas pozicioneve përkatëse:

1. ***** Specialiste në sektorin e Infrastrukturës dhe Investimeve;
2. ***** Specialist i Arsimit dhe Kulturës;

3. ***** Përgjegjës i Sektorit të Sporteve;
4. ***** Specialiste e Arsimit dhe Kulturës;
5. ***** Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
6. ***** Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore;
7. ***** Specialist i Shërbimeve Publike;
8. ***** Specialist në Sektorin e Planifikimit të Territorit;
9. ***** Specialist Informacioni dhe Pritje (*on stop shop*);
10. ***** Specialist Mirëmbajtje Rrjeti Informatik.

Në lidhje me këto raste, Komisioneri konstaton se, këta punonjës, të cilët vazhdojnë të kryejnë detyrat e tyre funksionale në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nuk plotësojnë kriteret arsimore për të qenë nëpunës civilë, për shkak se ata kanë nivelin e mesëm të edukimit arsimor.

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë në përputhje me ligjin nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 6 të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, në këtë rast, njësia përgjegjëse, ka vepruar në kundërshtim me ligjin, pasi nuk ka nxjerrë aktet e refuzimit të statusit të punësimit për këta punonjës, të cilët ende vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

Për këtë arsye, që të rregullohet situata e paligjshmërisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë për shkak të nivelit arsimor (arsim i mesëm) dhe pozicionet e punës duhet të shpallen të lira për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore si dhe në koherencë me strukturën e re të institucionit.

Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si njësia përgjegjëse, e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklarimit të statusit të punësimit, megjithëse e ka evidentuar këtë fakt, përsëri nuk ka vepruar sipas përcaktimeve të nenit 19 dhe 66, gërma ”e” të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*” (i ndryshuar), Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe të pavarura*”, të Këshillit të Ministrave; Lidhjes nr. 2 “*Përshkrimi i përgjithëm i punës për çdo kategori dhe klasë*”, pasi formalisht nuk e ka refuzuar

deklarimin e statusit të punësimit dhe për pasojë nuk e ka ndërprerë marrëdhënien e punës për këta punonjës.

- Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se Njësia Përgjegjëse ka nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit për 2 punonjës, ku konstatohet se kemi përzjerje të elementëve që rregullojnë marrëdhënien e punës në shërbimin civil dhe atyre që rregullohen sipas Kodit të Punës.

Bëhet fjalë për punonjësit :

1. ***** , emëruar me aktin nr. 173, datë 03.07.2012, në pozicionin ”Zëdhënëse”, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Mediave, të cilës me aktin nr. 46, datë 17.07.2014, i është deklaruar statusi i punësimit ”Nëpunës civil”;
2. ***** , emëruar me aktin nr. 102, datë 04.04.2011, në pozicionin ”Specialist Statistike + Sekretare e Kryetarit”, në Drejtorinë e Koordinimit Zhvillimit & Projekteve”, të cilës me aktin nr. 27, datë 17.07.2014, i është deklaruar statusi i punësimit ”Nëpunës civil”.

Për sa më sipër, konstatohet se për punonjësën ***** , pozicioni i punës ku është emëruar ka emërtesën “Zëdhënëse”, e cila nuk parashikohet nga neni 19 i ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si pozicion në shërbimin civil.

Sipas parashikimeve të nenit 4, pika “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), emërtesa “zëdhënës”, përfshihet si pjesë e kabinetit të titullarit të institucionit. Në interpretim të nenit 2, të ligjit të mësipërm, pozicionet që kryejnë detyra të cilat në kuptim të ligjit janë “funksionarë kabinetit”, janë të përjashtuar nga fusha e veprimit të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Në rastin konkret, pozicioni i sipërcituar, është përfshirë në organigramën e institucionit, si pozicion i cili është pjesë e shërbimit civil dhe është trajtuar nga njësia përgjegjëse si i tillë.

Ndërsa për punonjësën, ***** , emërtesa e pozicionit të saj të punës, ka një përzjerje të dy funksioneve të cilat rregullohen me ligje të ndryshme, atë të Specialistes të Statistikës dhe Sekretares së Kryetarit.

Neni 4, pika ç, i ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) emërtesën “Sekretare personale” e përfshin si pjesë të kabinetit të titullarit të institucionit.

Në interpretim të nenit 2, të ligjit të mësipërm, pozicionet që kryejnë detyra të cilat në kuptim të ligjit janë “funksionarë kabinetit”, përjashtohen nga fusha e veprimit të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Në rastin konkret, pozicioni i sipërcituar, është përfshirë në organigramën e institucionit, si pozicion i cili përfshihet në shërbimin civil dhe është trajtuar nga njësia përgjegjëse si i tillë.

Konkluzion: Në këto rrethana, si dhe duke analizuar detyrat konkrete të këtyre pozicioneve, konstatohet se ka elementë të marrëdhënies së punës të shërbimit civil, e për këtë arsye Komisioneri vlerëson se:

- Njësia përgjegjëse duhet të analizojë, të ndajë dhe të përcaktojë drejt raportet e këtyre pozicioneve me legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punësimit në shërbimin civil dhe pas kësaj të vazhdojë me procedurat e përcaktuara sipas legjislacionit në fuqi, në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit.

b.6) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “ Për nëpunësin civil ”, (i ndryshuar).

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se pozicionet e punës “*Specialist*” në Sektorin e Shërbimeve Publike në Drejtorinë e Rajonit Bathore; “*Specialist*” i Ndihmës Ekonomike dhe Paaftësisë dhe “*Specialist*” i Ndihmës Ekonomike dhe Paaftësisë, janë plotësuar në kundërshtim me përcaktimet e nenit 22 e vijues të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe Vendimin nr.143, datë 12.03.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese*”, të Këshillit të Ministratve

Bëhet fjalë për punonjësin *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Shërbimeve Publike në Drejtorinë e Rajonit Bathore*”, me kontratë pune, të lidhur në datë 17.03.2014, me aktin administrativ nr.132, datë 17.03.2014 të Kryetarit të Bashkisë; punonjësen *****, emëruar me aktin administrativ nr.106, dt. 03.03.2014 të Kryetarit të Bashkisë në pozicionin, “*Specialist*” në Sektorin e Ndihmës Ekonomike dhe Paaftësisë; punonjësin *****, emëruar me aktin administrativ nr.104; dt. 03.03.2014 të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun dhe Median.

Konkluzion: Pozicionet e punës, analizuar më sipër janë plotësuar në kundërshtim me përcaktimet e nenit 22 e vijues të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese*”, të Këshillit të Ministrave, e për pasojë, njësia përgjegjëse duhet të marrë masat për të revokuar aktet administrative si më poshtë:

1. Aktin e emërimit nr. 132, datë 17.03.2014 për punonjësin *****, bazuar në nenin 116/c të K.Pr.Administrative Pozicioni i punës duhet të shpallet i lirë e të plotësohet në koherencë me strukturën e re të institucionit.
2. Aktin e emërimit nr. 106, datë 03.03.2014 për punonjësen *****, bazuar në nenin 116/c të K.Pr.Administrative Pozicioni i punës duhet të shpallet i lirë e të plotësohet në koherencë me strukturën e re të institucionit.

3. Aktin e emërimit nr. 104, datë 03.03.2014 për punonjësin ***** bazuar në nenin 116/c të K.Pr.Administrative Pozicioni i punës duhet të shpallet i lirë e të plotësohet në një koherencë me strukturën e re të institucionit.

c. Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore

Në zbatim të pikës 8 të nenit 67 të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), është miratuar Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), i cili më pas është ndryshuar me Vendimit nr.532, datë 06.08.2014, ku përcaktohen në mënyrë të hollësishme procedurat për zbatimin e dispozitës që në përmbajtjen e saj, rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Ky akt nënligjor, ngarkon njësinë përgjegjëse të institucionit, me çertifikimin e statusit të punësimit, duke përcaktuar detyrimin për të lëshuar për çdo nëpunës Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit, sipas përcaktimeve të ligjit; përcakton afatin për përfundimin e procedurës së deklarimit, i cili është jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Në interpretim të pikës 1, Kreu IV “Dispozita Transitore”, të aktit nënligjor të përmendur më sipër, Komisioneri Për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil konstaton se, procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Bashkisë së Kamzës, për rastet që janë konstatuar si të rregullta, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin korrik të vitit 2014, pra, është kryer në përputhje me afatin e përcaktuar në ligj. Ndërkohë, njësia përgjegjëse duhet të vijojë punën për të përfunduar procesin për të gjitha rastet e deklarimit të statusit të punësimit, sipas orientimeve të dhëna në rubrikat e analizuara në këtë projektraport.

II. Pasqyrimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit në dosjet e personeli

a. Dosjet e personelit

Në zbatim të programit u verifikuan dosjet e personelit për të parë nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe sipas kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, të Këshillit të Ministrave.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*çertifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*), dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore, apo çertifikata e kontrollit shëndetësor (*Raporti Mjekësor*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit.

Në institucionin e mbikëqyrur, konstatohet se dosjet e personelit, janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambiente të institucionit dhe administrohen nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore.

b. Rregjistri i personelit

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe VKM-së nr. 117, datë 05.03.2014, të “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrat qendror të personelit*”.

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Rregjistri Qendror i Personelit, që sipas ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike, sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton se të dhënat që përmban regjistri i personelit në institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

III. Situata e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Komuna Paskuqan, aktualisht, njësi administrative e Bashkisë Kamëz, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar

Komuna Paskuqan, aktualisht Njësia Administrative Paskuqan, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” (i ndryshuar), ky subjekt për periudhën objekt mbikëqyrje, ka qenë i organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 08.03.2014, të Këshillit të Komunës, “*Për miratimin e strukturës organizative të administratës të Komunës Paskuqan për vitin 2014*”.

Duke patur parasysh klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, rezulton se në këtë institucion, në momentin e fillimit të efekteve juridike të

ligjit, ka pasur gjithsej **97** pozicione pune, nga të cilat, **29** pozicione pune konsiderohen pjesë e shërbimit civil të ndarë si më poshtë:

- Nëpunës civil të nivelit të ulët drejtues janë **8** (*tetë*) pozicione pune, ose **28%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës sektori*”; “*Administratorë*”, kategoria III-a/1;
- Nëpunës civil të kategorisë ekzekutive janë **21** (*njëzetnjë*) pozicione pune, ose **72%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*specialist*” dhe “*inspektor*”, kategoria IV-a.

Nga të dhënat e mbledhura rezulton se **18** % e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni janë femra dhe **82** % e tyre meshkuj. Mosha mesatare e nëpunësve civil në këtë institucion është **44** vjeç.

Nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, mbështetur në listëpagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, si dhe, nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, kanë qënë të plotësuara si më poshtë:

- Në **20 raste**, punonjësit ekzistues që janë punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë *më tepër se 1 vit* në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”,(i ndryshuar).

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, në **20 raste**, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civil, me aktet respektive të datës 05.01.2015, të cilat janë të specifikuar në Aneksin nr.1” *Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, Komuna Paskuqan.*

- Në **5** raste nëpunësve ekzistues që ushtrojnë funksione në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil nga ana e njësisë përgjegjëse, rezulton se nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit për shkak të mosplotësimit të kriterëve të posaçme (*kriteri arsimor, arsimi i mesëm*).

Njësia përgjegjëse, i është referuar nenit 19 të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*” (i ndryshuar) dhe Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe të pavarura*”, të Këshillit të Ministrave, Lidhja 2 “*Përshkrimi i përgjithëm i punës për çdo kategori dhe klasë*”.

Bëhet fjalë punonjësit :

1. *****, emëruar në pozicionin “Administrator i Ndhmës Ekonomike” me kontratë pune , datë 04.01.2012;
2. *****, emëruar në pozicionin “Inspektor Tatim Taksash”, me kontratë pune, datë 04.10.2010;
3. *****, emëruar në pozicionin “Inspektor Infrastruktura” me kontratë pune, datë. 18.12.2009;
4. *****, emëruar “Inspektor i Liçensave Profesionale”, me aktin nr. 26, datë 12.04.2013;
5. *****, emëruar “Inspektor Tatim Taksash”, me aktin nr. 27, datë 12.04.2013.

➤ Ndërkohë, **në një rast**, për punonjësin ***** i cili është emëruar në pozicionin “Inspektor Tatim Taksash”, me aktin nr. 7, datë 04.01.2012 të Kryetarit të Komunës, konstatohet se, me aktin nr. 102 prot., datë 31.07.2014, i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, për shkak se nuk plotësonte kriterin arsimor që kërkonte pozicioni i punës. Rezulton se punonjësi kishte kryer arsimin e mesëm, ndërkohë që pozicioni i punës e ka si kriter të veçantë arsimin e lartë.

➤ Në **2 raste**, punonjësit ekzistues, (sipas dokumentacionit të administruar për periudhën objekt mbikëqyrje), kanë një periudhë më të vogël se 1 vit, në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, “Specialist Urbanistike, Specialist Hidro”, emëruar me aktin nr. 31, datë 09.05.2013, akti i deklarimit të statusit të punësimit nr.11/2, datë 05.01.2015,
2. *****, “Specialist Urbanistike, Inxhinier Arkitekt”, emëruar me aktin nr.32, datë 09.05.2013, akti i deklarimit të Statusit të Punësimit nr.11/3, datë 05.01.2015.

Në këto raste njësia përgjegjëse me të drejtë ka deklaruar statusin e punonjësve të mësipërm si nëpunës civilë në periudhë prove, por nga ana tjetër rezulton se nuk ka vijuar me procesin e konfirmimit pas përfundimit të saj.

- Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant).

Nga dokumentacioni i administruar në dosje, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, është konstatuar 1 pozicion pune i paplotësuar, dhe konkretisht:

1. “Specialist urbanistike, Inxhinier Mjedisi”, në “Zyrën e Planifikimit Urban”.

Konkluzione :

- Komisioneri ka konstatuar se procesi i deklarimit të statusit të punësimit është nxjerrë për **20** raste, për nëpunësit civil, të cilët kishin një periudhë më tepër se një vit në atë pozicion pune. Por, nga ana tjetër konstatohet se, deklarimet janë bërë në muajin janar të vitit 2015, çka do të thotë se janë realizuar përtej afatit të përcaktuar në dispozitat ligjore.

Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave "Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", Kreu IV "Dispozita Transitore", i ndryshuar, përcakton qartë afatet e përfundimit të këtij procesi. Grupi i punës vëren se, aktet e deklarimit të statusit të punësimit, kanë dalë jashtë afateve të përcaktuara në pikën 1, të Kreut IV të këtij akti nënligjor, i cili e përcakton afatin maksimal të përfundimit të këtij procesi, 4 muaj pas fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Nga grupi i punës nuk u konstatua ndonjë shkak i arsyeshëm që njësia përgjegjëse të kërkonte shtyrje e afatit, sipas përcaktimeve të pikës 2 të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave "Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" (i ndryshuar), Kreu IV "Dispozita Transitore", të ndryshuar.

- Komisioneri çmon se, për **5** rastet e evidentuara më sipër, kur Njësia Përgjegjëse, ka konstatuar mosplotësimin e kriterëve të posaçme (*kriteri arsimor, arsimi i mesëm*), duhej të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës. Për këtë shkak pozicionet e punës duhet të ishin shpallur si pozicione të lira, për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

Ndërkohë rezulton se, kjo parregullësi nuk është e evidente në këtë moment, pasi në këta punonjës nuk janë në marrëdhënie pune me Bashkinë Kamëz dhe këto pozicione nuk ekzistojnë në strukturën organizative të institucionit të mbikëqyrur miratuar me Vendimin nr.7, datë 11.08.2015 të Këshillit Bashkiak Kamëz, "Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Kamëz, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative, për periudhën deri 31.12.2015".

- Komisioneri vlerëson se, për **2** rastet e punonjësve të evidentuar më sipër të cilët fillimi i efekteve juridike të ligjit i gjeti në pozicionet e shërbimit civil, për një periudhë më pak se një vit, Njësia Përgjegjëse e Komunës Paskuqan, duhet të vijonte procedurat e vendimmarrjes në përfundim të periudhës së provës. Në këtë rast, institucioni kishte si detyrim ligjor, të kujdesej që të zbatoheshin të gjitha kërkesat e parashikuara nga ligji për punonjësit në periudhë prove, përfshirë këtu, përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), caktimin e një punonjësi të vjetër për t'u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori. Pas kësaj, duhej të shprehej për konfirmimin, ose jo të këtyre dy punonjësve si nëpunës civil.

Në përmbushje të këtij detyrimi, Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Kamëz, në zbatim të Vendimit nr.510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave, Kreu IV, "Transferimi i personelit", si një njësi që ka marr funksionet e organit përgjegjës, duhet të shprehet në

lidhje me vazhdimin e marrëdhënies së tyre të punësimit, pasi të jenë plotësuar detyrimet ligjore të përcaktuara në nenin 24, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

IV. Situata aktuale në lidhje me administrimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, në raport me situatën në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013”Për nëpunësin civil” (i ndryshuar).

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, (i ndryshuar), është e materializuar në strukturën e re të miratuar me Vendimin nr.149, datë 26.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kamëz “Mbi miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Kamëz për periudhën tranzitore” dhe me Vendimin nr.7, datë 11.08.2015 të Këshilli Bashkiak Kamëz, “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Kamëz, institucioneve në varësi dhe të njësisve administrative, për periudhën deri 31.12.2015”, si më poshtë:

Tabelë nr. 1: *Situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil sipas strukturës aktuale.*

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Kamëz	124	104
2	Njësia Administrative Paskuqan	42	11
Totali		166	115

Ndërkohë, situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar), që përkon me datën 26.02.2014, materializohet në tabelën më poshtë:

Tabelë nr. 2: *Situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014.*

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Kamëz	121	88
2	Njësia Administrative Paskuqan	97	29
Totali		218	117

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Kamëz nga 218 punonjës tashmë është 166 punonjës, pra zvogëluar me rreth **23.8%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga 117 pozicione gjithsej, janë miratuar 115 pozicione pune në shërbimin civil, pra janë zvogëluar me rreth **1.7%**.

Kjo do të thotë se ky institucion është përfshirë në proces ristrukturimi, pasi ka shkurtime reale të pozicioneve të punës, si përsa i përket numrit total të punonjësve, ashtu edhe në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, edhe pse në rastin e pozicioneve të punës pjesë

e shërbimit civil, nuk është një proces i gjerë pasi bëhet fjalë për shkurtimin e dy pozicioneve të punës. Procesi i ristrukturimit në këtë rast konsiston sidomos në riorganizimin e institucionit nga pikpamja organizative, apo e përshkrimeve të punës.

Për këtë arsye, njësia përgjegjëse e bashkisë Kamëz duhet të tregohet e kujdesshme gjatë procesit të ristrukturimit për të respektuar procedurat ligjore dhe respektimin e të drejtave të punonjësve që preken nga ky proces.

Në këto rrethana, sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, se procesi i ristrukturimit të institucionit, fillon të materializohet me miratimin e strukturës së re të institucionit dhe në përmbajtje përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, ndër të cilat aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e lirimit të nëpunësve që u është deklaruar i tepërt pozicioni i punës; aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, etj.

Ky proces realizohet nga njësia përgjegjëse, në përmbushje të kërkesave të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar), (në këtë rast pika, 2, gërma “b”); Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*; VKM-së nr.171, datë 26.03.2014, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civil, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”*, si dhe Udhëzimit nr.3, datë 14.04.2014 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit ”*, të Departamentit të Administratës Publike, të cilat e kanë vendosur njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në krye të procesit të ristrukturimit, për tu kujdesur edhe në drejtim të anës procedurale ligjore.

Njësia përgjegjëse është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirimin nga shërbimi civil, të nëpunësve që i ka dalë i tepërt pozicioni i punës, ose i ka ndryshuar përshkrimi i punës.

Konkretisht, pas miratimit të strukturës organizative dhe rregullore bazë të administratës së bashkisë, kompetencë e Kryetarit të Bashkisë, parashikuar në nenin 11 pika 3 gërma i) të ligjit nr. 30/2015 *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin 8652, datë 31.07.2000 “ Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”* (i ndryshuar) njësia përgjegjëse duhet të udhëheqë procesin e ristrukturimit duke ndjekur këtë rend pune:

a) Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar), ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke karahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, Udhëzimi nr.3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike, *“Për krijimin, funksionimin dhe*

kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithëshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

b) Komisioni i Ristrukturimit, të paraqesë propozimet për lirim nga shërbimi civil, të atyre nëpunësve, pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe në Vendimin nr.171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civil, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

c) Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë propozimet e Komisionit të Ristrukturimit.

Në këtë rast, akti i emërimit duhet të jetë nominal për çdo punonjës, ku të përcaktohet pozicioni i punës dhe kategoria e pagës.

Duhet të tregohet kujdes, që në rastet e uljes në detyrë të punonjësit, duhet të merret mendimi i tij me shkrim për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të VKM-së nr.171, datë 26.03.2014 “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civil, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

d) Hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), që përbën një proces kompleks dhe që është kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre, apo rregjistrimi i tyre në listën e pritjes.

Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, çka është një rubrikë e rëndësishme e që përfshihet në formularin e përshkrimit të punës.

Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7 e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), për punonjësit të cilët lirohen nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga sa më sipër, me përfundimin e procesit të ristrukturimit, njësia përgjegjëse duhet të dërgojë pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, një informacion të detajuar, ku të paraqesë situatën pas ristrukturimit, ku të materializohet sistemimi i punonjësve të cilët e gëzojnë statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjit.



Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kamëz, në lidhje me plotësimin e kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe në Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me Vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave).

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, në Bashkinë Kamëz dhe njësinë administrative Paskuqan, janë materializuar në tabelat:

Aneksi nr.1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar)”, Bashkia Kamëz.

Aneksi nr.2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”, Bashkia Kamëz.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA